

## A BÉR-ÉS-KERESETSZABÁLYOZÁS FEJLŐDÉSI TENDENCIÁI ÉS AKTUÁLIS KÉRDÉSEI

### I. A gazdasági ösztönzés és bérszabályozás mint exponált jelentőségű kérdés

A gazdasági ösztönzés szocializmusbeli problémáinak megközelítésekor helyén való abból kiindulni, hogy az anyagi érdekeltség a szocializmusban nem egyszerűen maradványa a megelőző társadalmi rendszernek, hanem saját feltételrendszeréből adódó objektív szükségszerűség, amely azonban a maga konkrét formájában nincs eleve adva, hanem azt ki kell alakítania, meg kell formálnia. Madison angol közgazdász is utalt arra, hogy a szocialista országok igen nehéz és teljesen új feladata: profitmotívumok, a profit hajtóereje nélkül működtetni egy modern termelőgépezetet.<sup>1</sup>

Marx és Engels a szocialista gazdaság működési modellje szerves részeként a munka szerinti elosztást tekintették, vállalati érdekeltségi problémákról nem szóltak. Lenin viszont a NEP kifejtésének és gyakorlati működésének időszakában hangsúlyozta, hogy a nemzetgazdaság minden ágát az anyagi érdekeltségre kell alapozni. Utalt arra, hogy a vállalati tevékenységnek kifizetődőnek kell lennie és hogy a vállalat tartja el az államot és nem fordítva.<sup>2</sup> A marxi és lenini felfogással ellentétben a „baloldali” kommunisták az Októberi Forradalom után a termékek egyenlő elosztásának elméletét hirdették. Tiltakoztak az ellen, hogy a munka mennyiségétől és minőségétől függjön a munkadíj. A teljesítménybérformát „kapitalista csaléteknek” minősítették. Ennek hatására a teljesítménybéreket időbérrel igyekeztek felváltani.<sup>3</sup> Ez a törekvés a Tanácsköztársaság gazdaságpolitikájában és gyakorlatában is megtalálható volt hazánkban. Az ilyen törekvések jól illusztrálják, hogy a termelési- és tulajdonviszonyok bonyolult rendszerében elméleti síkon keveredtek az ún. technikai-gazdasági és társadalmi-gazdasági relációk és specifikusnak minősítettek olyan kategóriákat, melyek nem azok vagy nem csak azok

A szocializmus építésének több évtizedes gyakorlata igazolja, hogy a neki megfelelő anyagi-ösztönzési rendszer még mindig megoldandó feladat. Erre utalnak a vállalatok és az irányító szervek azon panaszai, hogy *nincs egyszerű és világos mérce a vállalat vagy/és a termék gazdaságossága megítélésére*. Viszont egyre inkább erőteljesen hangoztatott dolog, hogy olyan társadalmi közegre van szükség, amelyben azt becsülik meg, aki gazdaságosan és tisztességesen dolgozik, s azt ítélik el, akinek munkája nem kielégítő, nem hasznos. Ugyanakkor a központi vezetés hangot adott annak a véleményének, hogy a *vállalati és személyi jövedelmek alig utalnak a munka eredményeire*. Az a paradox helyzet állt elő, hogy a vállalatok nyeresége és a dolgozók

<sup>1</sup> Az utalásd lásd: Falusné Szikra Katalin: A termelékenység és hajtóerői. Kossuth Könyvkiadó, 1975. 157. oldal.

<sup>2</sup> Vö.: Marx: A góthai program kritikája. Marx—Engels Művei 19. köt. 16—20. old. valamint Lenin Összes Művei 44. kötet. Kossuth Könyvkiadó, 1975. 163. old.

<sup>3</sup> Vö.: Mihalik István—Szigeti Endre: Fejezetek a marxista—leninista politikai gazdaságtan történetéből. Kossuth Könyvkiadó, 1981. 472—473. oldal.

jövedelmi pozíciói jók, miközben a nemzetgazdaság egyensúlyi zavarokkal küzd, pedig az élmunka termelékenysége jórészt tervszerűen nőtt. Olyan természetű és mértékű ellentmondás ez már, amit nem helyes és *nem is lehet azzal magyarázni, hogy a szocialista értékrendben értelmezett társadalmi hasznosság nem közelíthető meg a közgazdasági logika játékszabályaival*. Ezért nem véletlen, hogy a gazdálkodás feltételeinek szigorítása a jellemzője a közelmúlt és jelen jövedelemszabályozási gyakorlatának.

Az a tény, hogy a központi vezetés hangot adott annak a véleményének, mely szerint *a vállalati és személyi jövedelmek alig utalnak a munka eredményeire*, elég súlyos dolognak vehető mind elméleti, mind gazdaságpolitikai szempontból, *ha egybevetjük azzal a posztulátummal, hogy a szocializmus a munka társadalma*. Fel kell tennünk azonban, hogy ez az ellentmondás nem fejlődési tendencia, hanem átmeneti állapot. Mindazonáltal némi magyarázatra szorul. A magyarázatot (valószínűsíthetően) a gazdasági, az anyagi ösztönzés részint tisztázott, részint eddig megoldatlan problémáiban kell keresnünk. A gazdasági ösztönzés néhány elméleti (ideológiai) aspektusát indokolt tehát csokorba szednünk.

Nem valljuk a csak pénzért dolgozó ember (homo oeconomicus) koncepcióját, amely azon az elképzelésen nyugszik, hogy az ember veleszületett tulajdonsága: idegenkedés a munkától. Nem mondhatjuk, hogy az emberek lusták és buták, hogy mindenképp ellenzői a változásoknak. Az embert becsvágyának felelősségvállaló társas lénynek lehet és kell tekintenie, aki aktívan elősegíti a változásokat, alkalmazkodik, integrálódik a célokhoz. Tudjuk, hogy a bizalom, a nyíltság légköre, a döntéshozatalban való részvétel, a feladattal való azonosulás fontos motiváló erő. Az is tudott és elfogadott dolog, hogy olyan embereket kell vezetni és ösztönözni, akik maguk és változnak.

A születő és fejlődő szocialista gazdaságban az anyagi ösztönzés (vállalati és személyes érdekelttség) számos, addig nem létező problémáival kellett (és kell ma is) megküzdenie: a tőkés profit mozgóerejének helyettesítése társadalmi berendezkedésünknek megfelelő érdekelttségi rendszerrel; a termelőeszközök társadalmi tulajdonának feltételei között a gazdasági tevékenység sikerkritériuma, a társadalmi hatékonyság és hasznosság rendkívül összetett kategória, motivációs rendszerünkben a választások logikája a szocialista értékrendben értelmezett társadalmi hasznosság, melynek kritériumait a szocialista állam a társadalom tagjainak egyenlőségéből vezeti le;<sup>4</sup> a szocialista vállalati önállóság (és vállalati struktúra) a termelőeszközök szocializálásával (az állami tulajdon esetében) nincs adva, hanem abból másodlagosan le kell származtatnia, mely viszont gazdaságtörténeti és gazdaságpolitikai gyakorlati háttér nélkül csak absztrakt elméleti megfontolásokon nyugodhatott, amit a gyakorlatnak még utólag igazolnia kellett; a társadalmi tulajdon létevel előtérben álló feladat az egyéni, a kollektív és társadalmi érdekek harmonizálása, ugyanakkor az érdekek felszínrehozatalának és ütköztetésének a szocialista tulajdonnal adekvát mechanizmusai szintén nincsenek adva, ehhez adekvát párt- közéleti- és üzemi (intézményi) demokrácia kifejlesztésére volt és van szükség; a szocialista rendszernek társadalmi és politikai megfontolásból korlátoznia kellett a túlzott jövedelmi különbségeket s ez csökkenti az elérhető ösztönző hatást; olyan vagyon léte, mely tulajdonosának anyagi helyzetét függetleníti a társadalmi munkafolyamatban való részvételtől (s hasonló hatású az utódokra) nem fogadható el;<sup>5</sup> Mindazonáltal a szocialista

<sup>4</sup> Vö.: Csikós-Nagy Béla: Szocialista árelmélet és árpolitika. Kossuth Könyvkiadó, 1974. 68. oldal.

<sup>5</sup> Vö.: Falusné Szikra Katalin: A termelékenység és hajtóerői. Kossuth Könyvkiadó, 1975. 157—164. oldal.

tulajdonnak és az arra épülő gazdaság-működési modellnek kialakítható egy olyan változata is, amely az eddiginél erőteljesebb ösztönzést és nagyobb jövedelemdífferenciákat tesz lehetővé teljesítmények szerint is.

Ma már elvileg tisztázottnak tekinthetők az alábbiak is: Az egész motivációs rendszerünkben a választások logikája a szocialista értékrendben értelmezett társadalmi hasznosság maximálása; Ezt az értékrendet nem közelíthetjük meg pusztán a közgazdasági logika játékszabályai szerint, hiszen humanista célokat is magában foglal; Ennek megfelelően nem teszünk egyenlőségi jelet a társadalmi hasznosság és individuális fogyasztói preferencia, a népgazdasági hatékonyság és vállalati jövedelmezőség közé; A gazdaság szervezésben kötelezőnek elismert társadalmi normák vannak: rendszeres gazdasági növekedés és az ezen alapuló életszínvonal emelkedés; a teljes foglalkoztatottság, mint a létbiztonság alapja; a jövedelmeknek a végzett munka arányában való elosztása; a gyermekekről (nevelésről, népművelésről, egészségvédelemről) és az öregkori ellátásról való gondoskodás, ami a munka és a szükséglet szerinti elosztás egyeztetését tételezi fel.<sup>6</sup>

Fentebb csokorba szedett *elvi (ideológiai) természetű posztulátumok a gazdasági ösztönzésre nézve az absztrakció igen magas fokán állnak, melyek a konkrét gazdasági helyzettől függően a gazdaságpolitika érdekei számára még mindig számos lehetőségeket rejtenek magukban.*

Egész motivációs rendszerünk elméleti megalapozása s annak továbbfejlődése és fejlesztése szempontjából, egyáltalán *a gazdaságpolitika érdekei az érvényesítése tekintetében, kiemelkedő jelentőségű aspektus a nyereségmotiváció elmélete.*<sup>7</sup>

A nyereség-koncepció két pillére említésre méltó: *a) A szocialista áruviszonyok léte, annak kibontakozása és kibontakoztatása. b) Az örökölt gazdasági kalkuláció két formája.*

A termékek áruként való termelése azt jelenti, hogy a dolgozók nem a használati értékre szóló utalványt kapnak (munkájuk után), hanem pénzjövedelmet, melynek elköltésekor haszonmaximálást érvényesítenek a keresleti oldalon. Viszont a termékeket termelő gazdaságilag elkülönült termelőegységek jövedelem (nyereség) maximálást valósítanak meg a kínálati oldalon az árbevétel és a költségek egybevetése révén.

Az örökölt gazdasági kalkulációt illetően részint a tőkés vállalkozás esetét, részint pedig a kisárutermelés és szövetkezeti szektor esetét kell figyelembe vennie. A tőkés vállalkozásnál: az ár összetevői az önköltség és nyereség; az önköltség összetevői viszont a termelési tényezők (tőke, munka, föld) költségei; a jövedelmezőséget pedig a profitráta (a tőkemegtérülés) méri. A kisárutermelő és szövetkezeti szektornál: az árösszetevő a nem bérjellegű költség és a bruttó jövedelem; a költségek összetevői pedig az amortizáció és az idegen anyagok ára; az eredményt pedig az egy dolgozóra jutó bruttó jövedelem méri. A gazdasági kalkulációnak a szocializmus feltételrendszerében is megfelelő két változata egyúttal *a gazdálkodó egységek anyagi érdekelttségének is a két változatát jelenti, nevezetesen az ún. nettó jövedelemérdekeltiséget és a bruttó jövedelemérdekeltiséget.* Ezek a demokrácia érvényesítésének is különböző lehetőségeit jelentik.

A nyereségérdekeltiség konstrukcióját azonban különböző viták előzték meg. *A viták egyfelől a termelékenység és/vagy jövedelmezőség, másfelől a költségminimalizálódás és/vagy nyereségmaximalizálás körül folytak.* Mindkét esetben az utóbbiak

<sup>6</sup> Vö: Csikós-Nagy Béla: Szocialista árelmélet és árpolitikai Kossuth Könyvkiadó, 1974. 90—93. old.

<sup>7</sup> Im. 112—118. old.

kaptak prioritást. A jövedelmezőség azért, mert ez hívebb képet ad a népgazdasági szintű munkatermelékenységről mikro szinten, mint a termelés/létszám hányados. Így nem is arról folyhatott a vita, hogy a munkatermelékenységhez vagy a jövedelmezőséghez fűződik-e a közérdek, hanem, hogy melyik szolgálja jobban a célt, azaz a népgazdasági hatékonyságot.

Ha viszont a népgazdasági szintű hatékonyság mikrovetülete a jövedelmezőség, akkor a nyereségmaximálás az a vállalati magatartás (racionális magatartás), amely a népgazdasági termelékenységet optimalizálni képes. Mellőzve persze a nyereségmaximálás és az áremelés asszociációját, ugyanakkor feltételezve a termékek realizálhatóságát, az anyagfelhasználási- és áruszerkezet, valamint a technológia szabad megválasztását. Ez esetben a termelés tényezőinek hozadékai, azaz a hozadéki függvények alapján szervezhető a termelés, akkor lesz maximális a nyereség, ha a kapiactáskihasználás, a felhasznált és termelt anyagok szerkezete, a termelési tényezők kombinációja optimális. Így szól a nyereségmotiváció elmélete, de természetesen dióhéjban.

Exponált jelentőségű kérdés ezek után, hogy a 70-es évek közepétől *miként állhatott elő az a paradox helyzet, hogy a vállalatok nyereségpózíciói (a dolgozók jövedelmi pozíció is) kedvezőek, miközben a nemzetgazdaság komoly egyensúlyi zavarokkal küzd.* Eme állapot magyarázatához nem elégséges (nem is elfogadható) az a fent említett tézisünk, hogy a szocialista értékrendben értelmezett társadalmi hasznosság nem vezethető le a közgazdasági logika játékszabályai szerint. Akkor talán a nyereségmotivációs elméletben lenne a hiba? Ez nem mondható. Az elmélet az általa tartalmazott feltételezések szerint konzisztensnek tekinthető. Csakhogy ezek a feltételezések a gazdasági gyakorlatban nem minden tekintetben érvényesültek. Közlebből: A gyakorlatban ugyanis érvényesült a nyereségmaximálás és áremelés asszociációja, amit az elméleti feltevés mellőzött; az elmélet a termékek realizálhatóságát is feltételezte, ami a gyakorlatban szintén nem teljesült maradéktalanul. A nemzetgazdasági szintű egyensúlyi zavarok azt jelentették, hogy az állam finanszírozta a realizálási problémákból eredő pénzügyi hiányokat. Így viszont az 1968-as gazdasági reform alapeszméje (a terv és a piac szintézise) szenvedett csorbát, mert a szükségletre termelés vállalati gyakorlata nemcsak a terven kell, hogy alapuljon, hanem azt a piacnak is ellenőriznie kell. A direkt irányítási rendszerben érvényesült *tervalku helyett a szabályozók alkuja kezdett teret nyerni*, ami abba az irányba hatott, hogy a vállalatok ne vegyék komolyan a piacot. A vállalatokat abba a helyzetbe kell hoznia, hogy komolyan vegyék a piacot. Az állami szigorítások ebben az értelemben nem a 68-as reform tagadását, hanem annak következetesebb érvényesítését jelenthetik. Az alapvető kérdés az, hogy a jövedelmi pozíciókat összhangba kell hozni az egyensúlyi pozíciókkal, illetve el kell érni, hogy a jövedelem-pozíciók az egyensúly irányába hassanak. Másként kifejezve: *az egész nemzetgazdaság olyan jövedelemtermelő képességét kell növelni, ami egyaránt szolgálja az ország külső és belső gazdasági egyensúlyát.* A népjólét forrásait ért gazdasági kihívásokra a pozitív választ csak ezen az úton tudjuk megadni.

A gazdaságnak egyensúly irányába ható jövedelemtermelő képességét fokozni azonban az intenzív fejlesztés követelményének időszakában csak úgy tudjuk, hogy *ha az eddiginél erőteljesebben és következetesebben érvényesítjük a vállalati jövedelmek képződésében a piaci közvetítéssel megvalósuló és az áruegyenértékek cseréje értelmében vett egyenlőséget, valamint a munkabérek képződésénél a munka szerinti elosztás értelmében vett egyenlőséget.* E kettős értelemben vett egyenlőséget az eddiginél jobban kell közelíteni egymáshoz a szükségletre termelés és a racionális gazdálkodás következetesebb érvényesítése tekintetében. Közben azonban *nem feledkezhetünk*

*meg az emberi élet alapvető értékei egyenlőségéről sem, melyet a társadalmi juttatások révén kell érvényesítenünk.*

A fentiekből kitűnik, hogy a gazdasági ösztönzés és szocialista elosztás terén a gazdaságpolitika exponált jelentőségű kérdése jelenleg a gazdasági jövedelemtermelő képességének a javítása. Ennek érdekében azonban *erősíteni kell azokat az irányítási és szabályozási elemeket* (illetve azok szerepét), *melyek módot adnak, sőt kényszerítenek a jövedelmezőség szerinti szelekcióra.* Olyan bérszabályozási forma kialakításának irányába hat, melynél az elemek egy része a jövedelemtermelés hatékonyság javuláson alapuló fokozását, jól gazdálkodó vállalatok fejlődési lehetőségeinek a biztosítását, más része pedig a belső felhasználás rendelkezésre álló forrásaihoz való alkalmazkodását szolgálja, nevezetesen azt, hogy a felhalmozási és a fogyasztási vásárlóerő ne haladja meg a terv által megengedett mértéket. A bérszabályozás típusára vonatkozóan ez a gazdaságpolitika nézőpontjából nagyon is lényeges és konkrét felismerés.

E közelebbi felismerésen túl a bérszabályozási típusok kialakításakor *alapos elemzés alá kell vetni az eddig érvényes bérszabályozási formák gyakorlati tapasztalatait is.* Az elmúlt időszakban végrehajtott különböző módosítások során az új bérszabályozási formát közvetlenül megelőző típust mindig is kritikával illették az éppen aktuális problémák nézőpontjából. Ugyanakkor azonban háttérbe szorultak a hosszabb távú vissza- és/vagy előre tekintések. E tanulmány második részében éppen ezt a vissza- és előretekintést tesszük meg a bérszabályozási rendszerek (típusok és formák) tekintetében. Ez annál is inkább célravezető, mert manapság egyre gyakrabban tapasztalható, hogy egészen közlelről fürkésznek parányi dolgokat, miközben háttérbe szorulnak a széles horizontok.

## *II. Bérszabályozási formák fejlődési tendenciái*

A szocialista bérezési bérszabályozási gyakorlatnak ma már bizonyos múltja van. Az elosztásnak többé-kevésbé tudatos, központi elképzeléseken alapuló módszerei csak 1946 végén, tehát a stabilizáció után alakultak ki. Ekkor már érzékelhetők voltak az elosztás ezidőtájt károsnak vélt örökségei. A bérarányokat széles differenciáltság, a fizikai munka alacsony színvonalon történő értékelése és a szellemi tevékenység túlértékelése jellemezte. Jelentős eltérések voltak az azonos munkák bérei között is a szerint, hogy férfi vagy nő, felnőtt, vagy fiatal végezte. A területenként eltérő munkaerő-feleslegek szintén különböző bérszínvonalat eredményeztek.

*A fő feladat akkor részint az elosztás rendszerében meglevő szervezetlenség felszámolása, részint a bérezés rendszerében olyan alapok lefektetése, melyekre a későbbiek során felépíthető a szocialista bergazdálkodási rendszer.* Mindenekelőtt a túlzott jövedelemaránytalanságokat kellett csökkenteni, illetve felszámolni. Törekedni kellett az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének gyakorlati megvalósítására, fel kellett számolni az indokolatlan bérkülönbségeket a legalacsonyabb és a legmagasabb értékű munkák között, biztosítani kellett a fizikai munka fokozottabb megbecsülését, mérsékelni igyekeztek a földrajzi területenként kialakult bérkülönbségeket. *A bérek szabályozásának legfőbb formája a kollektív szerződések rendszere volt.* Az állam és a szakszervezetek között a kollektív szerződésekben rögzített megállapodások már tartalmaztak a munkakörökre, szakmákra vonatkozó bértételeket. A földrajzi területek közötti bérkülönbségek már nem spontánul alakulnak, hanem az adott bérrendszer már rendszerbe foglalta azokat. Az első kollektív szerződések az ország területét négy csoportba sorolták: az első csoportban a bérek 100, a másodikban 95,

a harmadikban 90, a negyedikben 85 százalékát lehetett fizetni. Ezek a bérkülönbségek elsősorban a létfenntartási költségek, másodsorban a munkaerőhelyzet területi eltéréseiből magyarázhatók. 1949-ben már csak két területi csoport létezett, s a bérkülönbség 10 százalékos volt. A területi besorolás valamennyi népgazdasági ág minden foglalkoztatottjának alapbérét érintette. 1949-től fokozatosan nőtt az első csoportba tartozó helyiségek száma. A vállalatoknál 1956-ban számolták fel a második csoportot. A bérezési utasítások értelmében ma már nincs területi bérezés, de a korábbi megkülönböztetés sokáig éreztette hatását, valamint a munkaerő-helyzetnek megfelelően spontán folyamatok révén alakulhatnak ki területi bérkülönbségek ma is.

Bérrendszerünkben az első ötéves terv új szakasz kezdetét jelentette. Ebben az időszakban alakult ki és formálódott a közgazdasági és munkaügyi irodalomban „tarifális rendszer”-nek nevezett bérezési és bérszabályozási gyakorlat.

### 1. Az ún. „tarifális rendszer” működésének sajátosságai

Az első ötéves tervben „... már újjáépített, stabilizált és konszolidált viszonyok között működő népgazdaságban kellett kialakítani és megszervezni a bérezés mechanizmusát oly módon, hogy a bérek mind teljesebb mértékben töltsék be a rájuk háruló funkciókat.”<sup>6</sup> Az ún. „tarifális rendszer” lényegét és működésének jellegzetességeit éppen ezért célszerű a bérek (bérezés és bérszabályozás) funkcióinak aspektusából megközelíteni.

*A munkabér funkcióit illetően pedig az alábbiakat emelhetjük ki:*<sup>7</sup> 1. *A munkateljesítményre ösztönzés eszköze.* Ez a funkció azáltal érvényesül, hogy az azonos munkakörben dolgozók között a végzett munka mennyiségének, minőségének és gazdaságosságának megfelelően differenciált színvonalú a nominálbér. Ennek feltétele viszont, hogy megfelelő ösztönző bérrendszerek legyenek. A munkabér ebben a funkciójában egyéb anyagi eszközökkel (különböző jutalmakkal) és a nem anyagi tényezők hatásaival együtt érvényesül. 2. *A munkabér a munkaerő elosztásának eszköze,* amennyiben ugyanis népgazdasági ágak, ágazatok, vállalatok, szakmák, munkakörök szerint is differenciált színvonalú nominálbér. E funkció a kereseti arányok révén valósul meg. Természetesen a munkabér ebben a funkciójában is más tényezők hatásával együtt érvényesül. Ezek a tényezők részint anyagiak (béren felüli jövedelmek, közlekedés és lakásvizonyok, kulturális és oktatási viszonyok stb.), részint nem anyagiak (beiskolázás, szakemberképzés stb.). 3. *A munkabér, mint reálbér az életszínvonal emelésének az eszköze,* amennyiben ugyanis közvetíti a nemzeti jövedelem egy részének a közvetlen egyéni fogyasztásra szánt fogyasztási cikkek és anyagi szolgáltatások tömegének az elosztását. E funkciójában a munkabér a foglalkoztatottsági fokkal és a fogyasztási cikkek és szolgáltatások árával együtt érvényesül. E funkciók kölcsönhatásban állnak egymással, köztük az összhang feltételezhető. Egy olyan bérforma létezése, mely harmonikusan ösztönöz a munka mennyiségére, minőségére és gazdaságosságára, egyben a magasabb életszínvonal elérésének is eszköze mind egyéni, mind társadalmi szinten. Megfordítva, emelkedő életszínvonal a jobb munkavégzés serkentője is. Továbbá a munka szerinti elosztásnak megfelelő kereseti arányok nemcsak a tervszerűbb munkaerő elosztásnak eszköze, hanem a jobb munkára is ösztönöznek és megalapozzák az életszínvonal emelését is, mert a népgazdaság harmonikus fejlődésére ösztönöz. Megfordítva, emelkedő életszínvonal

<sup>6</sup> Buda István: A munkabér-gazdálkodási rendszerünk fejlődéséről. Közgazdasági Szemle, XII. évfolyam, 1965. április.

<sup>7</sup> Vö.: Martos Béla: „Stratégia és taktika” a bérpolitikában. Közgazdasági Szemle, 1959. április. 394. old.

lehetővé teszi mind a kereseti arányok javítását, mind pedig a javuló ösztönzést. Ezeket az összefüggéseket ma különösen érzékeljük, amikor exponált jelentőségűvé vált a népgazdaság jövedelemteremtő képességének a fokozása, az egyensúly helyreállítása, az életszínvonal megőrzése szempontjából. Megnőtt a teljesítményre ösztönzés és az ezzel összefüggő jövedelem differenciálás szerepe. Ugyanakkor az egyensúlyi zavarok miatt a gazdasági növekedés lelassult, az életszínvonal-emelés lehetőségei rendkívül korlátozódtak. Ez viszont akadályozza a bér differenciálás objektív lehetőségeit és szubjektív szándékait.

A bér-gazdálkodás terén jelentkező tapasztalatok azt mutatják tehát, hogy a gyakorlatban a fenti funkciók nem mentesek az ellentmondásoktól. A funkciók közötti diszharmónia azonban nemcsak bérpolitikai, bérszabályozási okokra, hanem szélesebb gazdaságpolitikai problémákra is visszavezethető. Ehelyütt azokat a bér-gazdálkodási problémákat emeljük ki, melyek a „tarifális rendszer” gyakorlatában mutatkoztak meg.

Indokolt, ha a munkabérnek a teljesítményre ösztönzés funkciójából indulunk ki, vagyis az ösztönző bérrendszerekből, mivel a kereseti arányokban jelentkező problémák, valamint a vásárlóerő és az árualap közötti egyensúlyi zavarok is innen indultak ki, más, itt nem tárgyalt tényezőkkel kölcsönhatásban.

Ebben az időszakban általános volt az a felfogás, hogy a munka szerinti elosztás legmegfelelőbb bérformája az olyan teljesítménybérezés, „amely az egy bizonyos időegység alatt előállított termékmennyiség növekedése arányában biztosítja a munkabér növekedését.”<sup>8</sup> A teljesítménybért olyan bérformának tekintették, amely „... a munkatermelékenység emelkedése arányában biztosítja a kereseti növekedést.”<sup>9</sup> Ehhez még hozzávehetjük az alábbi tézist: „A teljesítménybér a gépek, a berendezés, a nyersanyag, a munkaidő maradéktalan és ésszerű kihasználására, a műszaki tökéletesítések bevezetésére, a munka és a termelés minél jobb megszervezésére serkent.”<sup>10</sup> A fenti teljesítménybérforma lényegileg az ún. lineáris darabbér.

Ezekre és ehhez hasonló nézetekre épült fel a bérezési gyakorlatunk a bérformák megválasztását illetően. Ennek következménye volt, hogy egyes iparágakban a 70 százalékot is meghaladta a darabbér forma. A darabbér széleskörű alkalmazásában az elméleti megfontolások mellett szerepet játszott a bérforma megválasztásában jelentős szerepet játszó normások sajátos ösztönzése is, nevezetesen az a gyakorlat, hogy egyes üzemekben a normásokat a szerint premizálták, hogy mennyire szélesítették a darabbér alkalmazásának körét.

Csak hogy az „egy bizonyos időegység alatt előállított termékmennyiség növekedése” nem járt együtt a gépek, a berendezés, a nyersanyag ésszerű kihasználásával, a munka és a termelés minél jobb megszervezésével. Következésképpen az időegységre előállított termékmennyiség növekedése nem jelentette a nemzeti jövedelemhez való arányos hozzájárulást. Ez azzal magyarázható, hogy a darabbérben nem tükröződnek kielégítően a munka konkrét és általános aspektusai. A társadalmi érdek, a nemzetgazdasági szintű nemzeti jövedelem termelés jóval összetettebb kategória annál, minthogy ennek mikro, illetve az egyén szintjén a darabbér lenne a legmegfelelőbb mérőeszköze. A társadalmi érdek elnagyolt megközelítésben is legalább az alábbiakat foglalja magában: a) azt termeljék, amire szükség van, b) a termék megfelelő minőségű legyen, c) *a termelő fogyasztásban érvényesüljön a nagyfokú takarékoság*, d) növekedjék az eleven munka termelékenysége.

<sup>8</sup> Politikai gazdaságtan tankönyv harmadik kiadás. Szikra, 1956. 517. old.

<sup>9</sup> Politikai gazdaságtan tankönyv, negyedik kiadás, Kossuth, 1959. 620. old.

<sup>10</sup> Uo.

További problémát az adott bérforma komponenseivel kapcsolatban emelhetünk ki. A darabbér rendszer ugyanis a következő elemekre épült: a) a tarifa-rendszerre, b) a munkabesorolások rendszerére, c) a munkanormákra. A tarifákat és a besorolási példatárakat központilag hagyták jóvá, míg a normák jóváhagyása az igazgatók jogkörébe tartozott, noha voltak központi irányelvek. Általános volt az a felfogás hogy a munka szerinti elosztásnak csak a munkabesorolás alapján megállapított alapbér felel meg, ami a munkaerő besorolás (személyi besorolás) eltűztől mellőzését jelentette tényleges szerepköréhez képest. Még jelentősebb problémát okozott a bérforma harmadik eleme, a munkanorma, ennek különböző teljesíthetősége vállalatonként. A munkák ugyanis bonyolultság (szakképzettség), technikai felszereltség (élő és holt munka aránya), szervezettség (egyedi, sorozat, vagy tömeggyártás) tekintetében is különböznek egymástól, viszont a darabbérek széleskörű kiterjesztésekor ezt nem vették kellően figyelembe. Így a normák teljesíthetősége és túlteljesíthetősége a feltételektől függően nagyon különböző volt, ugyanakkor a százalékok versenye mindenütt létezett („plafon a csillagos ég”), ami a nominálbérek munkakörök, vállalatok, ágazatok szerint különböző, de átlagban mégis jelentős mértékű emelkedésével járt.

Az adott teljesítményforma egyes elemeinek a „túlbiztosítása” így sem a kereseti arányok, sem a bérszínvonal térvszerű keretek közt tartását nem tette lehetővé, mert a normázás gyakorlata ezt keresztezte. Az a tapasztalat, hogy a bérszínvonal emelkedés és a kereseti aránytalanságok képződése a vasiparban indult el, a fenti megállapításainkat alátámasztják. A normamegállapítás pontatlanságai a vasiparban ugyanis azért fordulhattak elő leginkább, mert a termelés termékfajták szerinti összetétele gyorsan és nagymértékben változott, és a termelés technikája és technológiája a legváltozatosabb. A vasiparban belül jelentkező különböző mértékű bérszínvonal-emelkedés és ezzel járó kereseti aránytalanság végiggyűrűzött az egész népgazdaságban. A vasipar lett jóformán a bérpolitika meghatározója, amennyiben az iparág bérszínvonala diktálta a többi iparág bérszínvonalát és az egyes bérügyi intézkedéseket.<sup>11</sup>

Ahhoz, hogy az egyéni bérezésnek ez a mechanizmusa létezhessen, vállalati szinten a teljesítmény és beralap között megfelelő mechanizmusnak kellett léteznie. *Ezt a mechanizmust az ún. relatív beralapellenőrzés biztosította.* Ahogy egyéni szinten a darabbérrendszer esetében a teljesítmény és a bér közötti automatikus összefüggés központi előíráson nyugodott (csak felügyeleti szerv engedélyezhette a változtatást), ugyanúgy központi előíráson alapult vállalati szinten a teljesítmény (teljes termelési érték) és beralap (bérvolumen) közötti automatizmus. A vállalati teljes termelési érték meghatározott mértékű túlteljesítése ugyanolyan mértékű vállalati bérvolumen-emelkedést tett lehetővé. Így tehát, lényegét tekintve a relatív véralapellenőrzés az egyenes darabbér vállalati (üzemi) szintű vetülete. Csakhogy az egyéni szinten a teljesítmény és a bér közötti mechanizmus sok esetben hamis volt, ehhez hasonlóan a relatív beralap-ellenőrzés mechanizmusa is irracionális mozzanatokat tartalmazott, mert anyagigényes termékek termelésére, ilyen termékstruktúra kialakítására, ebbe az irányba ható ésszerűtlen kooperációra, a megfelelő karbantartás mellőzésére ösztönözött előnyben részesítve a mindenáron való beralapmegtakarítást, mert a beralap túllépés szigorú szankciókkal (vezetői prémium-megvonással) járt.

Összegezve: az 1956-ot megelőző időszakban a bér munkateljesítményre ösztönzés funkciója (melyet ugyanakkor egyoldalú, mennyiségre ösztönzés jellemzett) dominált az elosztó funkcióval szemben. A munkateljesítményre való maximális

<sup>11</sup> Vöi: Meitner Tamás: Munkabér-rendszerünk fő vonásai az átlagbér-ellenőrzés bevezetése előtt és után. Közgazdasági Szemle, 1958. 2. sz.



ösztönzés kereseti aránytalanságok keletkezésére vezetett, tehát ellentmondás volt az ösztönző és elosztó funkció között. Az erős (és egyoldalú) ösztönzés ugyanakkor nem vezethetett a nominálbéremelkedéssel összhangban álló reálbéremelkedésre sem, vagyis ellentmondás keletkezett az ösztönzés és reálbéremelés funkció között is.

## 2. Az átlagbérellenőrzés rendszere és működésének jellemzői

Az 1957-ben bevezetésre került átlagbérellenőrzés rendszerének megkonstruálására hatást gyakorolt a tarifális rendszer és a relatív beralapellenőrzés rendszerének gyakorlati tapasztalatai, valamint az ellenforradalom hatására fellazult termelési- és bérfegyelem.

Az egyéni bérezési és vállalati bérszabályozási gyakorlattal kapcsolatos legfontosabb felismerések az alábbiak voltak: a bérezés egyes elemeinek központi előírása olyan körülmények között, amikor a normamegállapítás lényegében a vállalat jogkörébe tartozik, nem biztosítja a központi akarat megfelelő érvényesülését sem a kereseti arányok, sem pedig a bérszínvonal tervszerű alakulását illetően. A normakövetelményeknek a vállalatokhoz mért központi előírása pedig nagyrészt lehetetlen. Az egyes bérformák központi előírása egyenesen káros következményekkel járt - kereseti arányok és a bérszínvonal alakulását illetően. A teljesítmény és bér közötti függvényszerű kapcsolat (bérautomatizmus) központi szabályozása mind egyénit mind vállalati szinten nem mindig a kívánt irányban hatott, mert a központi előírások alapuló mechanizmus nem vehette figyelembe a vállalati sajátosságokat. A termelés és bér közötti helyes egyensúly nem jöhetett létre sem egyéni, sem vállalati szinten a feltételek, a munkakörülmények különbözőségei folytán, amik nemzetgazdasági szintű aránytalanságokban, egyensúlyi zavarokban, tervszerűtlenségekben összegeződtek. Bebizonyosodott, hogy a személyes anyagi érdekelttség maximális előtérbe helyezése a kereseti arányok kérdésének mellőzésével inflációs folyamatot is elindíthat. E veszélyt fokozta az ellenforradalom hatására megindult béremelések és a leromlott gazdasági helyzet.

E tapasztalatok a bérrendszer továbbfejlesztésével foglalkozók vélekedését a *bérszínvonal központi szabályozása szükségességének elismerése* irányában befolyásolták, noha ellenvetésekkel is találkozhattunk. Az ellenvetések nem tagadták ugyan az adott szituációban a bérszínvonal központi szabályozásának aktuális szükségességét, de megkérdőjelezték perspektivikus funkcionálását. Ez jutott kifejezésre a „stratégia” és „taktika” a bérpolitikában kérdésfelvetésében is.<sup>12</sup>

Az *átlagbérellenőrzés rendszerének lényeges vonásai*: 1. Az előző időszakhoz képest nagyobb fokú vállalati önállóság, mely a bérezés területén az alábbiakra terjedt ki: a bérformák megválasztására, a munka- és munkásbesorolásokra, a követelmények (normák) megállapítására, 2. Az *állami utasítási rendszer* a bérezés területén lényegében *leszűkült az átlagbérek meghatározására és ellenőrzésére*, tehát végső soron a vállalati bérszintek megállapítására, továbbá a minimális és maximális átlagbérhatárok megszabására. 3. Az előző gyakorlattal szemben a tervszerűség biztosítása a bérezés területén nem a keresetek egyes elemei (a munka- és munkásbesorolás, az alapbér, a bérforma stb.), hanem az átlagkereset meghatározásával történt. 4. A bérrendszer megfelelő működését nyereségrészesedési rendszer, valamint a műszaki és adminisztratív alkalmazottak új premizálási rendszere egészítette ki.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Lásd Martos Béla: „Stratégia” és „taktika” a bérpolitikában. Közgazdasági Szemle, 1959. április. 394. old.

<sup>13</sup> Lásd: Hegedűs András: A munkásbérezés rendszere iparunkban KJK, Bp. 1960. 47. old.

A fő regulátor tehát a vállalati szintű átlagbér központi előírása. A bérszínvonal betartása megkövetelte a vállalati önállóság biztosítását a bérezés más területein. E rendszer működésének további két fontos feltétele volt, különösen abból a szempontból, hogy megfelelő ösztönző bérrendszereket alakíthassanak ki a vállalatok: 1. Az átlagbér tartalékképzés és 2. az évi rendszeres átlagbéremelkedés. A vállalati átlagbérszínvonal évi rendszeres emelésének akkor két változatát fogalmazták meg: 1. *A vállalati bérszínvonal abszolút meghatározását (ellenőrzését)*, amelynél az átlagbérszínvonalat évenként központi döntések alapján emelik, figyelembe véve bizonyos gazdasági eredményeket, de a vállalati teljesítmények és átlagbérszínvonal között nincs automatikus kapcsolat. 2. *A relatív átlagbérellenőrzés változatát*, amelynél a vállalati teljesítmény (akkoriban általában a munkatermelékenység) és bérszínvonal között függvényyszerű kapcsolat volt. E változatnál külön probléma, hogy az átlagbérszínvonal milyen koefficiens (általában degresszív) alapján kapcsolódjon bizonyos vállalati teljesítményekhez. Ezt a változatot csak néhány iparágban (bányászat, építőanyagipar, élelmiszeripar) alkalmazták kezdetben is, további kiterjesztése csak részben történt meg, noha egyes minisztériumoknak megadták a lehetőséget, hogy vállalataiknál szélesebb körben alkalmazzák. Minisztériumi szemmel nézve persze nem kockázatmentes dolog függvényyszerű kapcsolatot teremteni teljesítmény és bér között, mert: a) az egyes gazdasági folyamatok kvantifikálásának eredményeként születő mutató torzíthat, b) továbbá egy gazdasági mutató addig marad „tisztá”, amíg annak torzításához semmiféle érdek nem fűződik.

Ennek a bér-gazdálkodási rendszernek *pozitív vonásai* az alábbiakban mutatkoztak meg: a) A bérfigyelem megszilárdult, a megtervezett vásárlóerő és az árualap között az egyensúlyt a gyakorlatban is megszilárdította. b) Mivel a kereseti színvonal a tervnek megfelelően emelkedett, a nominális és reálbérek alakulása összhangba került egymással, lelassultak a kereseti arányatlanságok képződésének a folyamatai is, c) A vállalati sajátosságoknak, a konkrét munkaköri feltételeknek megfelelő bérformák gazdag változatai alakultak ki, ún. többletényező és kollektív-ösztönzés bontakozott ki. d) A munkanormák lazulási folyamata lassúbbá vált, bár a normák központi rendezését ebben a rendszerben sem sikerült elkerülni.

A pozitív vonások mellett azonban ki kell emelnünk, mintegy összegzésképpen e rendszer alapvető fogyatékoságát: míg a korábbi bérrendszernél az ösztönzés mértéke és egyoldalúsága miatt a kereseti arányok és a bérszínvonal tervszerű szabályozása háttérbe szorult, addig az *átlagbérellenőrzés rendszerében a bérszínvonal és a kereseti arányok alakulásának merev rendszere dominált, s az egyéni, valamint a vállalati teljesítmények megfelelő elismerése, a teljesítmények növelésére való ösztönzés vált elégtelenné.*

E rendszer kritikai elemzése során *perspektivikus megoldásként vetődött fel a vállalati jövedelmezőségre épülő bérszabályozási rendszer gondolata. A konkrét továbblépéseket azonban már az 1968-as gazdasági reform kreetei között tettük meg.*

### 3. Az indirekt gazdaságirányítási rendszerre épülő bér-gazdálkodás fejlődésirányai

A vállalati dolgozók anyagi érdekeltségi rendszerére vonatkozóan az alábbi elvek voltak irányadók: a munkaügy körébe tartozó népgazdasági szintű előirányzatokat szintén közgazdasági eszközök alkalmazása révén kell elérni; az indirekt szabályozás az anyagi érdekeltség felhasználása révén valósul meg; a személyi jövedelemérdekeltséget a vállalati nyereségérdekeltségre kell alapozni; nőjön a vállalati hatáskör és a döntésekért való felelősség; nincs tervutasítás a felhasználható bérek tömegére és

átlagos színvonalára, a prémium címén kifizethető összegekre, az alaprentabilitásra, valamint a foglalkoztatható létszámra.

A fenti elvek érvényesülése esetén azonban *exponált jelentőségű kérdésként vetődött fel a vásárlóerő és árualap közötti egyensúly tervszerű biztosítása*. Ennek érdekében az alábbiak érvényesítésének szükségességét fogalmazták meg: A realizált árbevételekből kell a személyi jövedelmeket is fedezni; Biztosítani kell, hogy a nyereségből az állami bevétel, a termelés bővítésére fordítható összeg és tartalék is képződjön; a fejlesztési és részesedési alap nyereségből képzett arányát nem lehet a vállalatra bízni; A személyi jövedelmeken belül a nyereségtől függő rész aránya nőjön ugyan, de a béremelésre fordítható rész felhasználását hátrányosabbá kell tenni; Induláskor akkora részesedési alapot kell képezni, hogy fedezetet nyújtson 1—2%-os évi bérfejlesztésre, addig szokásos nyereségrészesedésre, prémiumok nyereségtől függő részére, tanulmányi ösztöndíjakra, valamint bérköltség terhére el nem számolható újítási díjakra.

Említésre méltó még az a szándék, hogy a nyereségre való ráhatás függvényében a vállalati dolgozókat központilag I—III. kategóriákba sorolják, akik éves bérük függvényében differenciáltan részesedhetnek a részesedési alaphoz. A részesedési maximumok: I. kategóriának 70—80%, II. kategóriánál 45—50%, a III. kategóriánál pedig 15—16%. A dolgozók többsége ezt azonban nem támogatta és lekerült a napirendről.

#### b) *A bérszabályozás változatos formáinak kialakulása a 70-es években*

A bérszabályozás gyakorlatilag csaknem évenként változik kisebb-nagyobb mértékben. A változások sorában azonban a legjelentősebb (nem számítva a jelenleg érvényben levőt) az 1976-ban, valamint az 1980-ban bevezetett bérszabályozási gyakorlat. A változások talán legfontosabb iránya a bértömegszabályozás fokozatos térhódítása.

A változatos formák megvilágításához ki kell emelni azokat a kritériumokat (modell értékű jegyeket), melyek különböző kombinációi jelentik az eltérő változatokat. Az egyik fontos elem a *szabályozás tárgya*. A szerint, hogy a szabályozás tárgya a *bértömeg vagy a bérszínvonal*, megkülönböztethető a bértömeg vagy bérszínvonal szabályozás. A típusképzés másik eleme a *szabályozás módja*. E tekintetben a szabályozás *relatív vagy abszolút*. A relatív szabályozásnál a bér függvényszerű kapcsolatban van valamely vállalati teljesítményi kritériummal. (Pl. a relatív bérszínvonal szabályozásnál az egy létszámra jutó bér + nyereség, a bértömegszabályozásnál pedig a vállalati hozzáadott érték lehetett ez a kritérium), míg az abszolút szabályozásnál ez a kapcsolat nem automatikus. Fontos elem továbbá, hogy az adott szabályozási forma *növekményérdekeltséget* vagy *színvonalérdekeltséget* érvényesít. A változások azonban a nem modell értékű kritériumokhoz is kapcsolódnak, ezek főként a mértékekben végbemenő változások. Ilyen pl. a teljesítmény változást a bérváltozással összekötő *bérkoefficiens nagysága*. Ez az 1976-ban bevezetett relatív bérszínvonal szabályozásnál 0,1—0,4 között mozgott, általános mértéke pedig 0,25 volt. A relatív bértömeg szabályozásnál a koefficiens általános mértéke növekedés esetén 0,4, csökkenés esetén pedig 0,3 volt. A bérkoefficiensen kívül a *bérfejlesztés adózási rendszere* fontos tartozéka volt még a 70-es években kialakult bérszabályozási gyakorlatnak. Ebből a szempontból ki kell emelni, hogy az adómentesség a bérfejlesztés alábbi eseteire vonatkozott: a) az ún. *biztosított bérfejlesztésre* (évi 1,5—2%-os bérfejlesztés), b) a *bérfejlesztési mutató által lehetővé tett bérfejlesztésre*. Az ezeken felüli bérfejlesztést sávonként különböző mértékű progresszív adózás terhelte, melyet

a részesedési alap terhére kellett elszámolni. Általános szabályként érvényesült az adózás rendszerében, volt egyszer általános nyereségadó, a részesedési alap után progresszív nyereségadó, a bérfejlesztések után pedig még erősebb progresszív bérfejlesztési adó. A bérszabályozás konkrét változásaiban végezetül meg kell említenünk a *létszámatakarékosságra való ösztönzés különböző mértékű preferálását*. Ez annál is inkább fontos, mert létszámmegkötést nem alkalmazták.

A fenti bérszabályozási elemek különböző variációi révén 1976-ban az alábbi bérszabályozási formákat vezettek be: *a)* vállalati teljesítményhez kötött bérszínvonal-szabályozást, *b)* központi bérszínvonal-szabályozást, *c)* vállalati teljesítményhez kötött bértömeg-szabályozást, *d)* központi bértömegszabályozást. Ezt a négy formát 1980-ban bevezetett két további változattal gazdagították: *e)* relativitással összekapcsolt központi bértömeg-szabályozással, *f)* valamint relativitással összekapcsolt központi bérszínvonal-szabályozással.

Az 1982-ig érvényes, fent vázlatosan kifejtett bérszabályozási formák legfőbb fogyatékoságait az alábbiakban rögzíthetjük: 1. Bázisulvra épült és növekményérdekeltséget érvényesített. Így a teljesítmények és a nyereség évről évre való növelésének kényszere volt, ami irracionális hatásokat eredményezett, mert kedvezőbb az egyenletes, de a lehetségesnél kisebb növekedés, mint a kiugró növekedés, s ennek szintentartása. 2. A létszámcsoökkentésből eredő bértömegtakarítást 3%-os mértékig teljes egészében bérszínvonal növelésre használható fel, viszont nem honorálja eléggé a relatív létszámmegtakarítást, tehát az azonos vagy növekvő létszám melletti többleteljesítményt. 3. A bérszabályozás rendkívül bonyolulttá vált, mert kiegészítő módosításokkal terhelt konstrukciós módosítás nélkül, ami nehezítette a szabályozás (amúgy is bonyolult) elemei közötti kapcsolatok felismerését.

#### *c) A jelenlegi bérszabályozási forma az aktuális kérdések nézőpontjából*

A továbbfejlesztésnél, bármikor is kerül arra sor, az egyik legaktuálisabb kérdés az addig alkalmazott, de különösen az újat közvetlenül megelőző bérszabályozási formák pozitív és negatív tapasztalatai. Elsősorban a negatív hatások elkerülésének szándéka erős.

Az aktuális kérdések közt mindig jelen van annak igénye, hogy miként illesszük a bérszabályozás egész rendszerét a gazdaságirányítás egységes mechanizmusába. A beillesztéskor kisebb-nagyobb súllyal felvetődik az egész gazdaságirányítási rendszer továbbfejlesztésének a gondolata is. A bér- és keresetszabályozás ugyanis az állam és vállalat viszonyát szabályozza, a többi elem (a vállalatban belüli érdekeltségi rendszer, bérformák (jutalmazási rendszer) a vállalat és dolgozók viszonyát. A gazdaságirányítási rendszer alapkérdése viszont éppen az állam és vállalat viszonyának a kérdése. Úgy tűnik, hogy az állam és vállalat viszonyában a bérszabályozás tartalmazza a legtöbb direkt elemet. Ezért ismételten aktuális kérdéssé változott a bér- és keresetszabályozás szükségességének kérdése, tehát az, hogy kell-e a bérnek a többi költségelemtől elkülönített szabályozása. Az elhamarkodott igen vagy nem válasz helyett vegyük figyelembe, hogy a bér költség is meg részesedés is a nemzeti jövedelemből. A továbbfejlesztésnél az a kérdés, hogy képes-e az árrendszer a jövedelem-szabályozás, valamint a gazdaságban kibontakozó verseny által meghatározott költségérzékenység és nyereségérdekeltség megfelelően ellátni azt a feladatot, hogy a vásárlóerő összhangban legyen az árualappal. Az általánosan elfogadott válasz erre az, hogy jelenleg és a belátható jövőben még nem elég a költségérzékenység és a nyereségérdekeltség a valós piaci verseny hiányos volta miatt.

A jelenleg érvényes bérszabályozási forma kialakításánál nem kevésbé játszottak

szerepet az alábbi gazdaságpolitikai felismerések: Minél előbb és halaszthatatlanul javítani kell a gazdaság jövedelemtermelő képességét, gyorsítani a szerkezetátalakítást, mert enélkül a belföldi felhasználás további korlátozása árán lehet egyensúlyt teremteni; A jövedelemtermelő képesség javítása végett viszont erősíteni kell azokat az irányítási és szabályozási elemeket, illetve azok szerepét, melyek módot adnak, illetve kényszerítenek a jövedelmezőség szerinti szelekcióra; Ezért olyan bérszabályozási forma kell, melyben az elemek egy része a jövedelemtermelés hatékonyság javulásán alapuló fokozását, jól gazdálkodó vállalatok fejlődési lehetőségeinek a biztosítását, más része pedig a belső felhasználás rendelkezésre álló forrásaihoz való alkalmazkodását szolgálja, nevezetesen azt, hogy a felhalmozási és fogyasztási vásárlóerő ne haladja meg a terv által megengedett mértéket. A terv által megengedett mértéket persze kétféleképpen értelmezhetjük: *a)* a terv a bér és keresetekre vonatkozó előírásokat abszolút módon értelmezi, tehát többletteljesítmény nem eredményezhet többletbér kiáramlást, *b)* vagy a terv a dinamikus egyensúlyt tekintve a változó mennyiségek közötti arányosságot biztosítja. A megfontolások a dinamikus értelmezést teszik kívánatossá.

Az aktuális problémák mellett a bérszabályozási forma megválasztásában szerepet játszott az is, hogy *hosszabb távon milyen bérszabályozási formák, típusok, modellek rendelkeznek a bevezetés esélyével*, melyek a korábban érvényes szabályozásoktól különböző elmozdulást jelentenek mértékben és irányban egyaránt. A munkaügyi irodalom a következő bérszabályozási modelleket fogalmazta meg: 1. A jövedelmezőségtől függő bérszabályozás. 2. Vállalati jövedelemszabályozásban integrált bérszabályozás. 3. Bruttó jövedelemszabályozás.

A gazdaságpolitikai döntés a jövedelmezőségtől függő bérszabályozást preferálta. Így 1983-tól érvényes *bérszabályozási forma a jövedelmezőség színvonalától függő bérszínvonal szabályozás*. Emellett azonban megmaradt a központi bérszabályozás is. Ebbe a bérszabályozási formába olyan ágazatok kerültek, ahol a vállalatok nyereségtermelő képessége az általánostól nagyon eltérő, illetve ahol a nyereség egyáltalán nem biztonságos mérce a bérezési lehetőségek differenciálására (néhány kivétellel az egész élelmiszeripar).

A jövedelmezőségtől függő bérszínvonal szabályozás melletti döntést azzal indokolhatjuk, hogy: *a)* Ez a szabályozási forma mind irányaiban, mind mértékeiben eltér az előzőektől, de még megfelelően illeszthető jelenlegi gazdaságirányítási mechanizmusunkba. *b)* Az előző bérszabályozási formák alapvető hiányosságainak (növekményérdekeltség, nem megfelelő létszámtakarékosság, bonyolultság) felszámolására ez a forma alkalmasnak bizonyulhat. *c)* A bérszabályozás jelentősebb irányú és mértékű változtatásához szükséges gazdasági feltételek (gazdasági környezet), nevezetesen megfelelő árrendszer, a gazdasági verseny által kibontakozó költségérzékenység és nyereségérdekeltség nincs meg.

A jövedelmezőségtől függő bérszínvonal szabályozás lényeges vonásait az alábbiakban rögzíthetjük: a bérnövelési lehetőség nemcsak a jövedelmezőségi mutató növekményéhez, hanem annak színvonalához is kötődik (0,12-es koefficienssel); bármilyen mértékű létszámcsökkentésből eredő bérmegettarítás 30%-a adómentesen használható fel; a személyi jövedelmek két összetevőjét, a bért (pontosabban a bérfejlesztést) és a részesedést egy lépésben egyszerre adóztatja a rendszer. A rendszer működésének tapasztalatait összegezni még korai lenne és önálló tanulmányfeladatát jelenti.

# ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДОХОДОВ

*Д-р Отто Имре*

*(Резюме)*

Работа состоит из двух частей: в первой части освещается особое значение экономической стимуляции и регулирования зарплаты, с одной стороны, с идеологической, теоретической точки зрения, с другой — с точки зрения актуальной экономико-политической точки зрения. Во второй части работы рассматриваются тенденции развития конкретных форм регулирования заработной платы, начиная с формирования системы планового ведения хозяйства до наших дней.

В работе подробно анализируются конкретные формы регулирования заработной платы, с особым вниманием на основные составные элементы различных форм, сформировавшихся в системе индиректного экономического управления.

Во второй части работы подробно освещаются следующие вопросы:

1. особенности функционирования так называемой «тарифной системы»,
2. система контроля основной заработной платы и характерные признаки её функционирования,
3. направления развития политики заработной платы, основанной на системе индиректного управления экономикой, а также настоящая форма регулирования заработной платы с точки зрения актуальных вопросов.

*By: O Imre*

## THE DEVELOPMENT TRENDES AND THE CURRENT ISSUES OF THE WAGE AND SALARY REGULATION

*(Summary)*

The study made up of two parts; In the first part the special significance of economic stimuli and wage regulation are explained partly from theoretical, ideological, and partly from current economic-policy aspects. In the second part the development trends of the concrete wage regulation forms are presented from the beginning of the planned economy up to the present days.

The study discusses, in somewhat detailed fashion, the concrete forms of wage regulation, especially accentuating the basic components of various forms which have come into being in the in-direct economic management period.

The following questions are discussed in the second part: 1. the peculiarities of the operation of the so called (tarification system), 2. the characteristic features of the system of average wage control and its operation, 3. the development trends of the wage economy based upon the in-direct economic management, within these the main features of the forms, and the present form of wage regulation from the point of view of current questions.